

書評

BOOK REVIEWS

アンドルー・ゴードン 著
二村 一夫 訳

『日本労使関係史』

— 1853-2010

菅山 真次

本書は、1985年に出版された Andrew Gordon, *The Evolution of Labor Relations in Japan: Heavy Industry, 1853-1955* の日本語訳版である。原著は、幕末開港から第二次大戦後の高度成長前夜まで、一世紀に及ぶブルーカラー労働者の「労働関係」（本書では、「労使関係」という用語が用いられている）の生成・進化のプロセスを、京浜工業地帯の重工業大企業5社のケース・スタディをふまえて包括的に描き出すことを通して、「日本の雇用制度」として国際的にも知られる独特の経済・社会システムの歴史的起源を解明したものである。この日本語版では、第V部として高度成長期および1990年代以降の時期を扱った2章が新たに書き下ろされており、それに伴い結論にも若干の補訂が施されている。さらに、本書の成立事情について有益な情報を含む「日本語版への序文」と「訳者あとがき」が加えられており、このことが本書の価値を一層高めているといえよう。

それにしても、原著刊行からすでに四半世紀が過ぎて、「日本の雇用制度」の終焉が取りざたされるようになり、人びとの雇用・仕事・生活をめぐる議論の構図も大きく変わった。いま、本書があらためて世に問われたということは、そうした時代の変化を超えて読み継がれていく価値を持つ「古典」として認められたということであろう。まず、この重要な著作が美しい日本語で読めるようになったことを日本の読書界のために喜びたい。



●岩波書店
2012年8月刊
A5判・556頁・8400円
(税込)

●アンドルー・ゴードン
歴史学部教授。
ハーバード大学
にむら・かずお
法政大学名誉教授。

「日本の雇用制度」とは何か。その特質はどこにあるのか。ゴードンは、序章で小池和男のマクロ・データに基づく国際比較研究を援用しながら、次のように述べている。

「問題の核心は以下のような単純な命題にある。日本の大企業ブルーカラー労働者は、企業内において、欧米の多くの国なら賃労働者であるよりもホワイトカラーとみなされる地位を享受している。日本のブルーカラーは、企業の正規の構成員として扱われ、彼ら自身もそう考えている。」
(2頁)

これは、ロナルド・ドーアが『イギリスの工場・日本の工場』（山之内靖・永易浩二訳、筑摩書房、1987年。原著は1973年）の中で提示した考え方と大幅に重なっている。ドーアによれば、日英の雇用システムの違いは、イギリスなら中産階級の職員に限られている「特権」——年金や疾病手当などの付加給付、かなりの程度の雇用保障、家族生計費の増加に見合う所得の上昇——が、日本では現場労働者まで適用されていることにある。しかし、ドーアはこうした制度を生み出したものは、後発工業化という有利な歴史的条件下で、革新的な経営者が行った合理的な選択であると捉えていた。ゴードンが異議を唱えるのは、まさにこの点である。ゴードンによれば、それは、「労働者と経営者、さらには官僚との間の、それも時として騒然たる対立を伴う相互関係を通じて発展してきたものである」(4頁)。「権力と抗争」——これこそが本書全体を貫くキーワードといってよい。

この視点からすれば、日本の労働関係は、上の3つ

の当事者のいずれかが特定の時点で主導権をとって現状を大きく改変し、他はそれに対応するという過程を数次にわたって繰り返すことで、ダイナミックな進化を遂げてきたと捉えることができる（いわゆる弁証法的発展）。それが1つの均衡点に達して、「日本の雇用制度」と呼ばれる独特のシステムが出現したのは、1950年代初頭以降のことであった（ただし、新しく執筆された第Ⅴ部では、この点について微妙な修正が加えられているようにも読める）。

表は、このような制度変化をもたらした5つの革新について、主導した主体に注目して本書の記述をまとめたものである。これからも明らかなように、ゴードンは、とくに第二次大戦勃発以前の時期において、もっぱら経営者が労働関係の再編成をリードしてきた事実自体を否定しているわけではない。それまで、戦前期の研究において通説の位置を占めてきたのは、兵藤釗『日本における労資関係の展開』（東京大学出版会、1971年）であった。「日本の雇用制度」の歴史の叙述で、ドーアが主として依拠したのも同書である。経営主導の革新を描く第1部は、随所で個性的な分析がなされている（とくに第2章の太田黒の改革と「職工」の反応の記述は興味深い）ものの、大枠においてこの兵藤の研究を下敷きにしているといっていよう。

しかし、ゴードンは、戦間期の雇用制度を分析する第Ⅱ部で兵藤説への果敢な挑戦を行っている。このパートは、本書の中でもっとも独創的で、一次資料に基づく濃密な分析が行われている部分といえる。まず俎上に載せるのが、新卒入社・長期勤続という日本独自のキャリア・パターンを生み出したとされる、経営

戦略の実態である。結論的に言えば、長期雇用を促進する政策には一貫性がなく、体系的でもなかった。新卒で定期採用されたのはごく一部の労働者に過ぎなかったし、定期昇給は恣意的・選択的に運用され、不況時には中断された。そして、業績が悪化した時は解雇が容赦なく行われ、その場合には長期勤続の高齢者が真っ先に対象とされた。このような処遇は、「職員」に対するそれと根本的に異なるものだったといえる。要するに、「職工」は企業にとってよそのものだったのである。

労働者が強い不満を持ち、集団的な抗議を執拗に行ったのはまさにこの点であった。ゴードンは、戦間期のさまざまな労働争議の解析を通して、彼らがもてたものが仕事の保障、安定した賃金、会社からの福祉の提供などであったこと、すなわち、企業内のキャリア形成を可能にする条件をめぐってのものであったことを、次々にあぶりだしていく。そうした要求のあり方を根底において規定していたもの、それは、会社（ひいては社会）の中で一人前の構成員として処遇されたいという強い欲求であった。「われわれ労働者も人間だ」——無数の労働者がさまざまに形を変えて発したこの一言は、彼らが社会や会社は何をもとめてきたかを端的に語っている。しかし、労働者階級の挑戦に打ち勝った経営者はこの要求にこたえることはせず、戦間期を通じて「ブルーカラーとホワイトカラーとを差別し続け、労働者に屈辱を与え続けた」（502頁）。

このような状況が大きくシフトしたのは、第二次大戦期に総動員体制の構築が進められる中で、官僚が経営権に直接介入して、より規則的な賃金と安定的な

表 労働関係の革新（1853年～1955年）

| No. | 時期 | 主導した主体 | 内容 | 記述の箇所 |
|-----|-------------|--------|----------------------------------|-------------|
| 1 | 1900年前後 | 経営者 | 間接管理から直接管理への転換 温情主義の表明 | 第Ⅰ部 第2章 |
| 2 | 1917年～1921年 | 経営者 | 穏やかな「家父長制」への転換 工場委員会制度の採用 | 第Ⅰ部 第3章 |
| 3 | 1939年～1945年 | 官僚 | 規則的な賃金制度・雇用慣行の強制 産業報国会の強制的組織化 | 第Ⅲ部 第7章・第8章 |
| 4 | 1945年～1947年 | 労働者 | 生活賃金と協約による仕事の保障 労働組合の経営参加 | 第Ⅳ部 第9章 |
| 5 | 1948年～1955年 | 経営者 | 収益性にリンクした賃金と雇用 経営権の復活 | 第Ⅳ部 第10章 |

雇用を強制して以降のことだった（第Ⅲ部）。しかし、差別的な職工員の身分制度にトドメをさし、権威主義的な経営者支配を根底から覆していったのは、労働者自身の団結の力だったといえる。敗戦後、GHQが労働組合の結成・活動を奨励する方針を明らかにすると、組合結成の動きはまさに爆発的な勢いで広まり、安定した賃金と仕事の保障、そして会社の「構成員」としての地位をめぐる、経営者を相手に激しい闘争を繰り広げた。それまで、職員に限られていた「特権」が一般労働者にまでひろまったのは、こうした厳しい労使対立の時代をくぐり抜けた後のことである。占領政策の転換を背景に経営権の復活が計られると、賃金と雇用は収益性にリンクしたものへと修正されたが、ブルーカラーを正規の構成員とするスタンスに変更が加えられることはなく、かえってその原則は雇用システムの中に深く埋め込まれていくことになった（第Ⅳ部）。要するに、「ブルーカラー労働者のホワイトカラー化」として定式化される「日本的雇用制度」は、ユニークな性格を持つ労働運動の成果として獲得されたものだったのである。

以上、本書は、一貫した視点と論理から「日本的雇用制度」の歴史的生成の過程を描き切った、まさに画期的な業績といえる。それは、日本独特のシステムを生み出した深部の力がどのようなものであったかについて、従来の認識を一変させ、その成立時期についても新たなスタンダード＝1950年代説を打ち立てることに成功した。だが、光が強ければ、そこにできる影もまた濃い。「権力と抗争」をめぐる問題に焦点が当てられることによって、見えなくなってしまった研究上の死角はなかったか。

後進の研究者として評者がめざしたのは、ゴードン説の基本線を継承しつつも、雇用関係を構成する主体間の対立とは異なる次元の問題群を視野に入れることで、新しい研究の地平を切り開くことであった（『「就社」社会の誕生——ホワイトカラーからブルーカラーへ』名古屋大学出版会、2011年）。評者が戦略拠点の一つとして定めたのが、ホワイトカラーの分析である。本書が繰り返し指摘するように、「労働者を人間として扱え」と労働組合が訴えたとき、そうした「人並み」の処遇としてイメージされていたのは「職員」

に対するそれであった。一般に、近代の欧米社会では、ホワイトカラーは「中産階級」として、「労働者階級」とは断絶した生活スタイルや文化を身につけていたとされる。同様に、近代日本社会で「知識階級」を構成したはずの職員層が、ブルーカラー労働者のアスピレーションのモデルを提供したとすれば、それはなぜなのか。

それだけではない。彼らはまた、経営側に身分制度撤廃要求を突きつけた、戦後労働組合の重要なメンバーでもあった。日本のホワイトカラーが自らの「特権」の放棄に目立った組織的抵抗を示さず、むしろ、ブルーカラーと一緒に組織を結成して、あるものは先頭に立ってまで職員も工員も同じ「従業員」であり、その本質には何の変わりもないと声高に主張したのはなぜか。詳しい検討は拙著に譲るが、この問いに答えるためには、労使の「力による対決」の局面だけに注目するのではなく、そうした対立にもかかわらず、諸主体（ホワイトカラーを含む）間で共有されていた理念——それは、近世以来の伝統的な企業観・所有観とも通底する内容をもっていた——の果たした役割にも、正当な注意を払う必要があるだろう。

いま一つ、評者が課題として取り組んだのが、労働市場の制度の歴史分析である。現代日本社会では、毎年大量の若者が学校を卒業すると同時に、吸い込まれるように間断なく職業の世界へと移行していく。なぜ、日本では、「間断のない移動」が大量労働者まで巻き込んで社会にまなねく広まっているのか。荻谷剛彦は、高卒就職の分析を通して、この独特のシステムが企業と学校との制度的リンケージによって支えられていることを明らかにした（『学校・職業・選抜の社会学——高卒就職の日本のメカニズム』東京大学出版会、1991年）。この「制度」では、企業は求職者個人に直接コンタクトするのではなく、職業安定所を介して、高校に求人票を送る。すると、高校は、送られてきた求人票の枠に見合うよう、進路指導を通して生徒を選抜し、「一人一社」の原則にもとづいて企業に推薦する。就職協定で定められた解禁日には一斉に採用試験が行われるが、実績のある高校の推薦者が不合格となることはほとんどない。現代日本の新規高卒労働市場は、新古典派経済学のテキストが想定するような自由な市場ではなく、事実上、企業と学校のリン

ケージを中核とする「制度」の中に「埋め込まれた市場」として存在しているのである。

このような労働市場の制度の歴史は、雇用関係を取り結ぶ主体間の相互関係を分析するだけでは理解することができない。なぜなら、ここで問題の焦点を形成するのは、企業と学校という組織間の継続的取引関係であり、しかも、経済的次元とは異なる「教育の論理」に基づいて行動する学校が、その一方の当事者となっているからである。新規学卒者の定期一括採用は、定期昇給や定期的人事異動、採用年次別の昇進管理など、戦後日本企業を特徴づける人事管理方式を支える制度的基盤を提供してきたといえることができる。

しかし、その「制度」は、必ずしも主体的な経営戦略によってではなく、むしろ学校側の態度や行動、それを支えた独特のロジックに大きな影響を受けて、形作られてきたのかもしれない。事実、評者の実証研究の結果はこうした仮説をポジティブに支持するものとなっている。いずれにせよ、「日本的」制度のルーツを安易に経営者の合理的選択にもとめることは最早許されないであろう。それこそ、本書が緻密な実証によって見事に打破して見せた「神話」だったのだから。

すがやま・しんじ 東北学院大学経営学部経営学科教授。
経営史・労働史専攻。

遠藤公嗣・筒井美紀・山崎憲 著

『仕事と暮らしを取りもどす』

——社会正義のアメリカ

竹信 三恵子

非正規労働者、請負・委託など、既存の労働組合では組織しきれない働き手は日本でも米国でも増え続けている。一方、労働法は、労組などに集まった働き手たちの集団的な交渉を前提にしたままだ。その狭間で、働いているのに働き手としての権利は保障されない人々が広がっている。そうした働き手の「便利さ」「手軽さ」から、企業の需要は非正規労働者へとシフトし、正規労働者の門戸は狭められ続ける。そんな悪循環を押し返し、人間らしい働き方を取り戻すため、米国では新しい労働組織とこれらの組織同士をつなぐネットワークが相次いでいる。「貧困大国」であると同時に、創意と工夫で貧困からの脱出を目指す「社会正義の国」米国。その活動の現場を丹念に回り、日本の働く場を立て直したいと願う人々のためのヒントをつかみだそうとしたのが本書だ。

米国のブルッキングス研究所が2011年に発表した報告書によると、1990年代に1230万人だった米国の貧困者は2000年代までの10年間で4260万人に増え、



●岩波書店
2012年10月刊
B6判・146頁・1890円
(税込)

●えんどう・こうし 明治大学経営学部教授。
●つつい・みき 法政大学キャリアデザイン学部准教授。
●やまさき・けん 労働政策研究・研修機構副主任調査員

2009年には米国の人口の15%が貧困ライン以下の生活をしているという。このような貧困化の背景にあるのが、働き手の生活を下支えるはずの既存の労働組織の行き詰まりだ。本書では、その原因として、3点を挙げている。

まず、米国での労組づくりのハードルの高さだ。全国労働関係法(NLRA)では労組が新しい組合員を1人獲得するには51%の労働者の同意が必要とされている。そんな中で、使用者が労組結成に反対の場合、法的な団体交渉ができる労組が組織される可能性は10%に満たないという。2つ目は、グローバル化やサービス産業化の中で、労働者が同じ会社で継続して働き続けるモデルが壊れたことだ。男性が妻子を養う「男性片働きモデル」から、「男女共働きモデル」への移行も進み、また、不安定で低賃金の非正規労働者も